

NOTE AUX ORGANISATIONS



Montreuil, le 26 mars 2024

*Compte-rendu CGT - Réunion d'échange et d'information du 21/03/2024
au Ministère du Travail*

Transposition de la Directive européenne visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit

Présent.es : Organisations Syndicales : CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC / Organisations Patronales : CPME, MEDEF, U2P / Cabinet de la Ministre du Travail, Direction Générale du Travail, Cabinet de la ministre de l'Égalité, Présidente et représentantes Haut Conseil à l'Égalité

Lors de la conférence sociale du 16 octobre 2023, Elisabeth Borne s'était engagée à une transposition dans les 18 mois de la directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 « visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit » qui est applicable depuis le 7 juin 2023.

Cette première réunion « *d'échange et d'information* » sur la transposition de la directive avait pour objectif de présenter la méthodologie et le calendrier, le contexte et le contenu de la directive.

Méthode et calendrier :

Il s'agit d'une concertation et non d'une négociation qui devrait aboutir sur un projet de loi déposé fin 2024, qui aura notamment pour objet la révision de l'index égalité.

Fin mai, doivent débiter des groupes de travail au niveau de la commission européenne afin de définir l'interprétation uniformisée entre les pays.

Il est prévu uniquement 2 réunions en juin et septembre pour aboutir à une concertation sur le projet de texte en octobre.

La CGT a rappelé que cette réunion intervient aux lendemains d'un 8 mars historique en amont duquel l'ensemble des organisations syndicales ont porté leur revendication commune

« d'aboutir à une obligation de transparence sur les rémunérations et les carrières et de sanctions pour les entreprises qui discriminent » et de gagner « la revalorisation des métiers à prédominance féminine » avec « l'ouverture de négociations portant sur la classification dans le privé et les grilles indiciaires dans le public ».

Le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) entre les Femmes et les Hommes vient de publier un rapport « Salaires : 5 ans après l'index, toujours pas d'égalité » proposant des recommandations pour améliorer l'index en corrélation avec les dispositions de cette directive : Il sera un point d'appui.

La CGT avait obtenu avec l'ensemble des OS une transposition dans les 18 mois. Seulement, il aura fallu attendre 5 mois après la conférence sociale pour qu'une première réunion soit organisée sur ce sujet. De plus, deux réunions de concertation ne seront pas suffisantes pour broser tous les enjeux. La CGT a exigé qu'une étude d'impact soit remise en amont de la prochaine réunion de concertation et a rappelé qu'il ne fallait pas confondre vitesse et précipitation ! Cette demande a été rejointe par les autres organisations syndicales.

Enjeux de la transposition

La DGT a rapidement présenté les objectifs de la directive pour « remédier à l'absence d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » en :

- 1) Instaurant la transparence au sein des organisations ; pour cela, elle prévoit notamment :
 - Une transparence des rémunérations avant l'embauche ;
 - Une transparence sur la fixation des rémunérations et la politique de progression salariale ;
 - Un droit des salariés à l'information sur les niveaux de rémunérations ;
 - Une accessibilité des informations aux salarié·es handicapé·es ;
 - Une obligation de reporting sur les données relatives aux écarts de rémunération femmes hommes.
- 2) Facilitant l'application des concepts clés relatifs à l'égalité de rémunération, notamment ceux de « rémunération » et de « travail de même valeur » ; pour cela, elle prévoit notamment :
 - Une définition précise de l'assiette de rémunération ;
 - L'obligation pour les employeurs de disposer de structures de rémunération garantissant l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de valeur égale ;
 - Les critères permettant d'évaluer si des salariés sont dans une situation comparable au regard de la valeur du travail.
- 3) Renforçant les mécanismes d'exécution ; pour cela, elle prévoit notamment :
 - Des garanties en termes de droit à l'indemnisation ;
 - Un renversement de la charge de la preuve ;
 - Quels sont les éléments de preuves permettant d'attester d'un même travail ou d'un travail de valeur égale ;
 - Des mécanismes de sanctions.

La CGT a insisté sur le fait que la transposition doit permettre de gagner de nouveaux droits et faire de l'égalité entre les femmes et les hommes et du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale » une obligation de résultat. La CGT est force de propositions. L'unité syndicale et la forte mobilisation du 8 mars sont des points d'appui important pour établir le rapport de force dans cette concertation. D'autant que les organisations patronales ont indiqué qu'elles n'accepteraient pas une « sur-transposition ».

La CGT sera extrêmement vigilante sur une transposition « mieux disante » que le droit actuel et portera les revendications de l'ensemble du monde du travail pour aller plus loin et gagner enfin l'égalité. Les inégalités sont toujours d'un quart en moins pour les femmes. Hors de question d'attendre 2186, pour obtenir l'égalité en France !

PJ : Diaporama de présentation du Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, Analyse CGT sur le contenu de la directive.

